

中国に越境する和僑¹起業家のエスノグラフィー

—日本人のトランスナショナル化に関する事例研究—

堀内 弘司*

Ethnographic Research Paper of Japanese Transnational Entrepreneurs Migrating into Modern China

Koji Horiuchi*

要 約

90年代バブル崩壊を境に日本経済は低迷し、人口減少し市場縮小していく日本を飛び出して海外に活路を求める日系企業が増えている。とりわけ急成長めざましく、世界第二位の経済大国となった中国に活路を求める企業は多い。しかし、多くの日系企業が中国進出するも、現地従業員や、中国人顧客・パートナーとの商慣行や文化的な相違が解決できず、撤退する企業もある。いっぽう、こうした中で、自らの意思であらたなビジネス人生を花咲かせようと、中国に越境し起業する日本人起業家の移住者もいる。

本調査研究では、中国で半年間のフィールドワークをして、こうした日本人起業家に接触し、彼らがどのような動機と社会背景から、日本を飛び出し中国に越境し、そして終には起業に至るのかを探索した。200名以上の日本人起業家と出会い、そのうちの60名に詳細なインタビューを試みた。本稿は、彼らに共通して見られた経験や考え方などの鍵概念を整理し、中国移住の動機と社会的な文脈、そして異国の中国でどのようにして起業するに至るのかを記述した。

彼らは、1970年代以降の日本で生まれた人々で、不良品なく洗練されたデザインの商品とホスピタリティの高い顧客志向サービスに囲まれて育った。こうした日本式ビジネスのセンスを元に、彼らは、新興国の中国でビジネスチャンスを見つけ起業していく様相が、本調査研究で発見された。

また、70年代以降生まれの彼らは、95年以降に就職をする「就職氷河期世代」と呼ばれる階層世代であり、高度成長期とは打って変わってビジネス縮小傾向の職場環境の中で、働き甲斐を見出せずに転職を繰り返すものが多いが、転職ならぬ転国をすることで、急成長する中国市場で働き甲斐を見出していることが発見された。

東アジア共同体が論じられる中で、経済の分野では国家という枠組みを越えた活動が盛んになっているが、本研究はビジネス移住者の事例研究から、東アジア共同体の一面を探り描いた。

1 和僑は日本人海外移住者という意味。2005年に香港で設立した和僑会が、中国人海外移住者の華僑からもじって名付けた。朝日新聞(2010年9月5日1面記事)などマスコミ各社は、この表現を用いている。

華僑は、中国歴史上の苦難を逃れ海外にディアスポラした人々であるが、1978年以降の改革開放政策を、国外から強気にサポートし、中国のグローバル化に大きく寄与している。

また、中国のめざましい近代化に寄与しているのが、80后と呼ばれる1980年代以降生まれの階層世代であるが、本研究では、中国に越境し起業する1970年以降生まれの和僑を「70後の和僑たち」と概念化し、それを探究した。

* 早稲田大学アジア太平洋研究科国際関係学専攻博士後期課程

1. 研究の背景／問題意識

日本は、90年代半ばまで、世界が驚愕する高度経済成長をしていた。1967年にはGNP（国民総生産）が世界第2位の経済大国となり、1970年の大阪万国博覧会を始めとして、日本の技術開発力と生産品質力は世界を驚愕させ、世界経済を牽引する大国となった。企業も人々の経済力も右肩上がりて向上し、世界に進出し国際化も進んでいった。日本企業はニューヨークの不動産を買占め、日本人は海外旅行先でヨーロッパの高級ブランド品を買い漁り、エコノミック・アニマルと呼ばれ、世界を驚愕させた時代すらあった。

ところが90年代バブル経済崩壊後、日本企業はそれまでの積極的な事業拡張・多角化の方針を180度転換して、大規模なリストラクチャリングを実施していった。その結果、90年代後半には就職氷河期が始まり、若者の就業が深刻な社会問題となる。正社員で就職をした若者も、活気を失った職場でキャリア充実の意識が満たされず、転職を繰り返す若者が増えている。

日本経済と日本人就業者が元気を取り戻すには、高齢化・人口減少をしていく日本市場に留まらずに、世界に打って出なければならない。とくに急成長するアジア、とりわけ中国である。中国はドイツ、日本を抜き世界第二位の経済大国となった。しかし、多くの日本企業が中国進出するも、現地従業員や社会とうまくやれず撤退する企業も少なくない。

こうした背景の中で、日本から飛び出し中国で起業する日本人アントレプレナーがいる。起業する業種は、貿易商、飲食・サービス、製造請負い等さまざまだが、中国社会に融けこみ遅く生きている。この和僑の多くが1970年以降生まれの20代30代で、子ども時代は「飽食の日本で、世界一豊かな子ども時代」を過ごすか、就職時にはバブル採用時代とは打って変わり「就職氷河期世代」と呼ばれる世代として過ごしてきた人々たちである。

本研究は、彼らがどのようなプロセスで中国に移住するのか、そして中国で起業するに至るのかを探究する。彼らのキャリアに関するライフヒストリーの語りから、彼らがどのようなキャリア意識を形成し、どのようなキャリア経験をし、経営者資質を得ていくのか、こうした問いを探究し、彼らを取り巻く環境などの要因がどのように働いているのかの構造理論を探り究める。

中国進出する日系企業の短期派遣駐在員の実情を描く研究は多数あるが、本研究のように、中国に自発的移住をして経営者となるものの研究は管見の限り見当たらない。また、従来の移民研究は、貧困国社会から富裕国社会へ移住するものが多く、富裕国社会から新興国に自発的移住するものを対象とするものは乏しい。また、「就職氷河期世代」の諸問題について社会批判をする立場のものは数多いが、自助努力で苦難を乗り越えようとする人々の視点で研究するものは乏しい。

本研究が探り描くものは、こうしたさまざまな学術分野の研究者に新たな知識基盤を提供し、研究領域を拓ける礎ともなるはずである。そして、東アジア共同体が論じられる中で、本研究はビジネス移住者の視覚から、東アジア共同体の一面のあり様を探り描くものである。

2. 先行研究レビュー

本章では、従来の先行研究で、どのようなことが発見され論じられてきたのかについて記述しながら、本研究の位置づけを示す。

(2-1)「中国進出した日系企業マネージャーと従業員の関係」に関する研究

1980年代より、多数の日系企業が中国に進出した。こうした中で、企業からの依頼要請もあり、経営学・経済学および社会学などの研究者により、中国進出した日系企業の中で、何が起っているのかを調査研究をするものが多数ある。

石田英夫（1999）や市村真一（1998年）、白木三秀（2005）、園田重人（2001）、吉原秀樹（1996）らは、中国進出した日系企業の、日本人派遣駐在員と現地従業員に大規模なアンケート調査を行い、両者の仕事に対する意識と相手方に対する意識などを研究した。

これらの大規模な調査で、多くの日本人管理者が、会社命令の短期派遣駐在員で赴任し、3～4年の期間を経て帰国する予定の人々であることがわかった。こうした管理者は中国語が話せない人が多く、中国人従業員との文化的な差異から摩擦が生じて精神的に疲弊する人も多いことが示唆された。いっぽう中国人従業員は、日本から来た管理者が日本人同士で食事に行ったりして、中国人と交わらないことにコミュニケーション上のギャップを感じていることが示された。文化摩擦から労働争議に発展し、中国からの事業撤退に至るケースがあると論じたものもある。

中国で企業運営することが簡単でないことを、これらの研究は示しているが、本研究の対象者は、なぜ中国で起業するに至るのか。こうした問いに答える研究は、筆者の管見の限りで見当たらない。

(2-2)「自発的に中国に越境する日本人ビジネスマン」に関する研究・文献

自らの意思で、中国に越境し起業する経営者を対象とする学術的な研究は乏しいが、いくつかの研究・文献がある。

渡辺賢一（2007）は和僑会²に属する中国に自発的移住をした15名の日本人起業家を、須藤みか（2007）は上海在住の24名のルポルタージュをまとめた。これら計39名のほとんどは1970年代以降生まれの就職氷河期世代の人々であり、彼らのライフヒストリーに関する語りからは、日本の就業環境で働き甲斐を見いだせず転職を繰り返したが、中国に越境し充実したキャリアに出会い、終には起業する様相が描写されている。起業する業種は、貿易商、飲食・サービス、製造請負などさまざまであるが、過去の業務経験を元にした起業や未経験業種の起業にチャレンジし、中国社会に融けこみたくましく生きながら、充実したキャリア・ライフを謳歌している様相が描かれている。

酒井千絵（2006）は、90年代にマスメディアで話題となった「香港就職ブーム」で、香港に越境・就職した60名の移住動機や彼らのキャリア意識を描き表している。彼らは、日本の就業環境では、若いうちに責任ある仕事を任せてもらえず希望する職務に就けないことやジェンダー差別があることに不満を抱いて香港に越境した人々であった。ライフスタイルの変化やキャリアアップの為に、頻繁に転職をした人々であった。調査対象者の就職先の多くは日系企業であった。彼らの多くは、香港の日系企業に就職し、短期派遣駐在で送られてくる日本人管理者と香港人従業員や顧客との「境界上に生きる」ことを自発的に意識していて、多文化的な交渉能力をコンピテンシー（強み）として持つ人々であると、酒井（2006）は分析した。

2 注1を参照。

彼らは、子供時代から海外旅行や親の転勤で海外滞在を経験した者が多く、海外で就職することが日本で就職することと同じレベルで意識され、トランスナショナルに職業や職場を選択している人々であると、酒井（2006）は分析し描いた。

（2-3）「就職氷河期世代」に関する研究・文献

本研究が焦点をあてる、1970年代以降生まれの「就職氷河期世代」と呼ばれる人々の就業やその生活に焦点を当てた文献がいくつかある。

彼らは、日本の高度経済期に生まれ育ったが、90年代バブル崩壊後の「失われた15年」や「就職氷河期」と呼ばれ日本が急速に活気を失った時期に就職時期を迎えた。この90年代後半からの日本の社会状況について、三浦展（2005）、山田昌弘（2004）、玄田有史（2001）、森永卓郎（2003）らは、「一億総中流社会から下流社会の到来」、「希望格差社会」、「曖昧な不安」という成長や豊かとは正反対の状況に日本社会が変化していることを論じた。少子高齢化で人口構成は歪になり、若い世代がベック（1998）のいう「リスク配分の不公平」の被害者になる社会状況を論じた。

若者の就業環境に言及して、三神万里子（2003）は、40歳代以降のミドル層が既得権にすがりつく「パラサイト・ミドル」となって、若年層の就業機会を奪い若年社員に対してネガティブな対応をすることで、若者の活気を奪っている状況を描いた。城繁幸（2006）は、そうした環境から抜け出すべく「3年で辞め」で転職を繰り返す若者たちの行動を分析した。小林美希（2008）は、「名ばかりの正社員」として過密労働する若年就業者の過酷な就業環境を分析し論じると共に、自ら状況打破をする為に「中国に飛び出す若者たち」のケースを紹介した。日本を飛び出し、語学留学で中国語を身につけた彼らは、中国進出する日系企業に採用され、20代で中間管理職に就き充実したキャリアライフを得る。しかし、日本から送り込まれてくる新しい上司が、中国語も話せず中国人従業員とトラブルを起こし、何もできないのに、現場を仕切る現地採用社員に差別的対応をする状況に「ここでも安く利用されるのか」と嫌気して、中国でも転職を繰り返す様相を示し論じた。

本研究は、小林（2008）が描いた「中国に飛び出す若者たち」が、終には起業する現象を記述し、その構造理論を探究するものと位置づけられる。

（2-4）「移民・移住労働者」に関する研究／文献

本研究が対象とする人々は、自発的に中国に越境した人々である。いっぽう前述した日系企業の短期派遣駐在員は、会社命令で移住した人々である。

水上徹男（1996）は、異文化社会へ移住する移民・移住労働者の人々に関する先行研究の理論を整理している。まず移住者には、「自発性移住者」と「非自発性移住者」がある。18世紀や19世紀のアメリカ大陸に奴隷として強制移住させられた人々は非自発的に移住させられ、母国に帰りたいと願い、移住先社会の文化や秩序に対立する人々もいた。いっぽう母国の政治や経済背景などの苦汁から逃れるべく、自発的に移住した人々もいた。

また水上（1996）は、18世紀19世紀の植民地時代に移住したプランテーションの経営者や行政監理官などは、移住先の文化や慣習に同化するのではなく、従業員などの現地の人々を母国のや

り方に同化をさせる為に移住してきた人々だという。

移住者には、水上（1996）がいうように、移住するに至った背景や目的などから、現地文化や慣習に根付いて生きていこうとする人々と、母国社会のやり方を現地従業員に押しつけようとする人もいる。中国進出する日系企業の管理者には、現地従業員を日本式に同化させることを目的に移住した人々もいるであろう。中国に進出する日本人ビジネスマンの研究考察を、こうした移民学の理論から試みた研究は管見の限り見当たらない。

Aldrich & Waldinger（1990）は、海外移住し起業するトランスナショナル・アントレプレナーについて論じた。Jo, Moon（1999）は、韓国から米国移住し起業する人々の歴史的な変遷を研究にまとめた。Farrer, Gracia（2007）は、中国から日本に留学・就業し、その後に日中間および他国との間で国境を越えたビジネスを起業するトランスナショナル・アントレプレナーを対象に研究した。これらの研究は、自己のキャリア・人生の充実を求めて海外移住し起業するアントレプレナーを対象としている。また、移民を説明する理論として、「プッシュ・プル理論」³が一般的に用いられるが、これらの研究は、母国をプッシュアウトして、移住先国での生活にプルされて根付き生きていく様相が描かれている。

東アジア共同体が論じられ、国境を越えてビジネス活動をする人々が今後ますます増えていくであろう。本研究は、日本から中国へ越境し起業するトランスナショナル・アントレプレナーの事例研究のひとつとして位置づけられる。

3. 研究方法

本調査研究は、渡辺（2007）が紹介した和僑会をキー・インフォーマントとして、和僑会活動に参加する調査対象者に接触しておこなった。2009年8月から半年間、上海の復旦大学・大学院に交換留学する機会を得て、その留学期間に和僑会の活動に参加しながらおこなった。自ら留学して中国に越境生活し、復旦大の教授や級友と共に現代中国人の生活に触れ、中国市場がどのように国際化し変容しているのかも参与観察しながらおこなった。

和僑会は、中国で起業した人、これから起業しようという意思を持つ人々の企業家ネットワークである。幸いにも、留学中の2009年12月に香港・深センに続いて、あたらしく上海和僑会が設立される動きとなり、その準備委員会に幹事として加わり参与観察をおこなっていく機会が得られた。幹事という立場は、和僑会関係者と接する際に大きなラポールとして機能した。その結果、和僑会の関係者200名以上の方と出会った。そのうち1970年代以降生まれの20代30代は160名を超えていた。

本研究は、1970年代以降生まれの世代に焦点を当て、60名から詳細なライフヒストリー情報（性別、誕生年、日本での就業年数、来中時期、中国での経歴、最初の起業時期、現在の立場）を収集し、本研究の分析をおこなった。表1に、60名のキャリア・ヒストリー情報をまとめた⁴。

3 樽本秀樹（2009）、pp.56-57を参照。

4 和僑会ならびにその関係者の経営者たちには、50歳代60歳代の経営者もいるが、20歳代30歳代が多数を占めていた。本研究では1970年代以降生まれの階層世代に焦点を当てて、彼らがなぜ日本を飛び出し中国に越境して起業するに至るのかを、彼ら世代の社会背景との因果も鑑みながら分析した。

表 1：調査対象者のライフヒストリー

		誕生年	日本での 就業年数	日本での経歴	来中時期	所在	最初の立場	中国での経歴	最初の起業	現在の立場
1	女	1973年頃	0年	医療技術者	1993年	上海	語学学校	医療技術者・ショップ経営	1995年	医療技術者・ショップ経営
2	女	1970年代前半	3年くらい	一般企業	1996年	上海	語学学校	転職数回→カフェ経営	2005年	ネットショップ経営
3	女	1971年	3年くらい	一流企業	1997年	上海	語学学校	広告会社社長	2005年	広告会社社長
4	女	1972年	10年	貿易ほか転職	2001年	上海	語学学校	日系企業	2007年頃	貿易 BPO 社長
5	女	1973年頃	7年	マスコミ	2002年頃	上海	語学学校	転職数回	NA	ファッションBPOマネージャー
6	女	1973年頃	6年くらい	転職を数回	2004年	上海	語学学校	日系→香港系転職	NA	BPO コンサルタント
7	女	1977年頃	7年	一流企業	2007年	上海	語学学校	日系食品会社	NA	食品会社営業企画
8	女	1980年頃	3年	一流企業等転職	2009年	広州	語学学校	語学留学中	NA	(語学留学中)
9	女	1970年代前半	??	??	1990年代	上海	語学学校	複数転職・起業	1996年頃	グッズ販売店経営
10	女	1974年	3年くらい	製造業	1997年	広州	語学学校	製造業	2007年	製造業BPO 経営
11	女	1975年頃	3年くらい	一般企業	1997年	上海	語学学校	転職数回	NA	法律事務所経理スタッフ
12	女	1980年頃	5年くらい	株式会社数社	2003年	上海	語学学校	テキスタイル事業立上げ	NA	テキスタイル所長
13	女	1970年代前半	10年	マスコミ	2004年	北京	語学学校	広告会社カメラマン	2009年	フォトグラファー事務所社長
14	女	1983年頃	2-3年	一般企業	2006年頃	上海	語学学校	雑誌社	NA	雑誌社営業
15	女	1985年	0年	NA	2007年	上海	語学学校	IT 会社総務	NA	IT 会社総務スタッフ
16	女	1977年頃	8年くらい	一流企業等転職	2008年	上海	語学学校	転職数回	NA	電子部品会社所長
17	男	1977年頃	5年くらい	一般企業	2003年	広州	語学学校	製造業ほか転職	2007年頃	エアコン保守会社経営
18	男	1971年	9年くらい	一流企業等転職	2004年	広州	語学学校	転職数回	2008年	ファッション小物卸販売社長
19	男	1978年頃	5年	一流企業等転職	2007年頃	広州	語学学校	電子部品品質マネージャー	NA	電子部品品質マネージャー
20	男	1980年頃	2-3年	一般企業	2007年頃	広州	語学学校	サービス会社	NA	サービス会社営業
21	男	1980年頃	5年くらい	一般企業	2008年	広州	語学学校	広告会社	NA	広告会社営業マネージャー
22	男	1975年頃	2-3年	一般企業	2000年	上海	語学学校	転職数回	2006年	旅行代理店社長
23	男	1973年	4年	ITベンチャー等転職	2002年	上海	語学学校	転職数回	1973年	日本料理屋社長
24	男	1974年	7年くらい	ITベンチャー等転職	2003年	上海	語学学校	起業数回	2004年	人材・旅行代理店社長
25	男	1978年頃	3年くらい	一般企業	2003年	上海	語学学校	転職数回	2005年	製造業300人社長
26	男	1975年頃	7年くらい	一般企業	2003年頃	上海	語学学校	サービス会社	NA	サービス会社営業
27	男	1986年	0年	高校生	2004年	北京	語学学校	部品会社	NA	電子部品会社所長
28	男	1978年頃	10年くらい	(実家) 雑貨製造業	2004年頃	上海	語学学校	転職数回	2005年頃	ネット通販会社社長
29	男	1977年頃		一般企業	2005年	上海	語学学校	旅行代理店ほか	NA	旅行代理店マネージャー
30	男	1980年	3.5年	一流企業	2005年	上海	語学学校	物流会社	NA	(日本に修行帰国)
31	男	1983年頃	0年	大学生	2005年	上海	語学学校	電子部品会社の営業	NA	電子部品会社営業
32	男	1980年頃	3年	転職を数回	2007年	上海	語学学校	転職数回	2007年	BPO 社長
33	女	1970年頃	10年くらい	華道師範	2005年	上海	中国で起業	華道師範・フラワーショップ	2004年	フラワーアレンジ経営
34	女	1972年頃	10年くらい	TV番組制作会社	2005年	北京	中国で起業	番組制作プロデューサー	2005年	TV番組制作社長
35	男	1977年	10年くらい	タレント	1998年	上海	中国で起業	タレント	2007年	タレント
36	男	1973年頃	10年くらい	板前	2003年	上海	中国で起業	小料理屋店主・板前	2003年	日本料理屋店経営
37	男	1970年	10年くらい	建築設計技師	2004年	北京	中国で起業	建築設計会社立上げ	2004年	建築会社社長
38	男	1977年頃	(主に海外) (日米中間でビジネス)		2004年	香港	中国で起業	起業と会社勤務	2001年	IT 企業社長
39	男	1970年頃	10年以上	一流 IT 企業	2005年	上海	中国で起業	ソフト開発会社設立	2005年	IT 企業社長
40	男	1974年	5年くらい	一流企業他転職	2005年	北京	中国で起業	起業 2 回	2004年	調度品製造販売社長
41	男	1970年代前半	20年近く	IT企業オプショ開発	2005年頃	福建	中国で起業	IT 企業社長	2005年頃	IT 企業社長
42	女	1972年	0年	大学生	1995年	広州	中国国営企業就職	製造業に転職	2002年	浄水製造販売社長
43	男	1981年	0年	料理学校学生	2002年	広州	中国国営企業就職	茶芸師	2002年	中国茶館販売社長
44	女	1970年代前半	20年近く	製造業	2005年	広州	中国派遣	BPO センター幹部	NA	BPO センター幹部
45	女	1972年頃	10年くらい	一般企業	2005年	上海	中国派遣	転職数回	2008年	BPO 社長
46	男	1983年頃	1-2年	IT系	2003年	上海	中国派遣	転職数回	2009年	IT 企業社長
47	男	1973年	3年	スポーツ選手・コーチ	2005年	上海	中国派遣	アパレル製造社長	2005年	アパレル製造社長
48	男	1977年頃	数年	海外放浪と転職数回	2005年頃	上海	中国派遣	転職数回	2008年	貿易関連 BPO 社長
49	男	1975年頃	1年	TV番組カメラ技師	2008年	広州	中国派遣	テレビ技術者	NA	テレビ技術者
50	女	1972年	7年	化学部品ほか転職	1995年	北京	中国派遣 (立上げ)	起業 3 回	2004年	日用雑貨製造卸社長
51	男	1972年	7年	化学部品	1996年頃	香港	中国派遣 (立上げ)	IT ほか複数起業	2003年	複数の事業社長
52	男	1972年	5年	製造業	2003年	上海	中国派遣 (立上げ)	2 年で起業	2003年	日式ラーメン社長
53	男	1982年	3年	デザイン会社	2005年	上海	中国派遣 (立上げ)	デザイン会社	2005年	デザイン会社社長
54	男	1980年頃	5年	一流 IT で4社転職	2009年	上海	中国派遣 (立上げ)	IT 企業事業開発	NA	IT 企業事業開発
55	男	1970年頃	15年	一流小売ほか	2006年	香港	香港人と結婚	保険の営業会社	2006年	保険代理店社長
56	女	1980年頃	3年くらい	一般企業	2005年頃	広州	香港で就職	製造業ほか転職	2007年頃	エアコン保守会社社長
57	男	1975年	5年	一般企業	2003年	香港	香港で就職	人材会社	2005年	人材コンサル社長
58	男	1978年頃	3年	電子部品の営業	2005年	香港	香港で就職	電子部品の営業	2008年	BPO 社長
59	男	1973年	6年くらい	一流企業ほか転職	2005年頃	香港	香港で就職	転職数回	2009年	金融コンサル社長
60	男	1973年頃	数年	一般企業	1999年	広州	香港で転職	転職数回	2007年頃	日本料理屋経営

注：最初の起業の欄が、NA (Not Applicable) となっている人は、まだ起業をしていないということ。

調査時点 (2009 年) では現地採用等で働いていて、起業前の状況である。これらの人の現在の立場を見ると、管理職等の経営上の重要ポストに就いているのがわかる。

本研究では、「既に起業している人 40 名」に加え、「これから起業する意思が強い人 10 名」と「起業する意思が弱い人 10 名」の 20 名も加えて、起業する前の人々が持つ意識も捉えながら、彼らがどのような意識や経験を経て起業していくのか、総合的・横断的に観察した。

研究分析手法は、調査対象者の語りから得た情報を元に理論モデルを生成するのに適した、木下康仁（2003）の修正版グランデッド・セオリー・アプローチ手法を参照した。

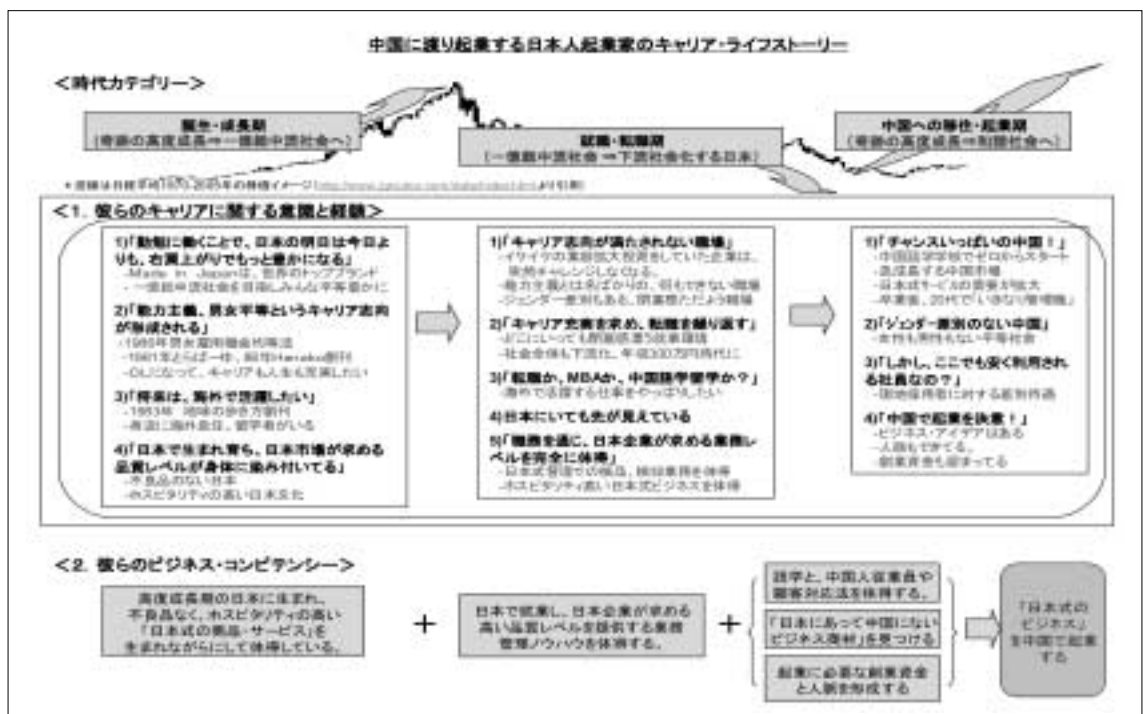
4. 研究結果

60名のキャリア・ライフヒストリーに関する語りから、彼らに共通して見られる意識や社会背景を探究した。

その結果、高度経済成長期の子ども時代から、彼らはキャリア意識を形成していく様相が確認された。大学卒業後にキャリア充実を求めて就業するが、働き甲斐が感じられる就業に出会えず、中国に越境して職を得て、終には起業する傾向があることが発見された。

図1に、彼らの「誕生期・成長期」、「就職・転職期」、「中国への移住・起業期」と時間軸で分けて、彼らから共通して得られたキャリア形成に関する意識や経験を整理した。

図1：中国に渡り起業する70年代以降生まれの日本人起業家のキャリア・ライフヒストリー



以下に、「誕生期・成長期」、「就職時期」、「中国越境・起業」の3フェーズに分けて、彼らに共通して見られた考え方や経験を、社会経済事象の分析を交えながら記述する。

(4-1)「誕生期・成長期」のキャリア概念と分析

彼らは、1970年以降の高度経済成長の真っ只中で生まれ育った。そして彼らは「飽食時代の申し子」として贅沢な消費をし、海外が身近な世代として育ち、将来のキャリア意識を育んでいく。彼らから、共通して得られた意識や経験を下記に記述する。

(4-1-1)「世界一豊かな子どもたち」として育った、70年代以降生まれの彼ら
1970年代前半に関東で生まれた調査対象者は、

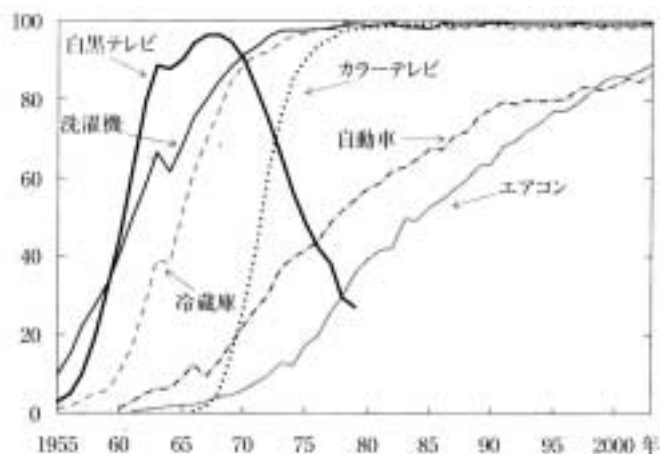
「ぼくたちは、物欲がないんです。物欲よりも、楽しいとか充実とか、精神的なことにお金をかけたり打ち込んだりしたいんです。働く目的と言うのか、なにか上の世代とは違うように感じます。」

(Hitoshi:30代男性)

と語った。彼は、自分たち世代が働く目的は、上の世代とは異なるという。

彼らの世代が生まれ育った環境を見てみると、彼らは産まれたときからほとんどの家庭耐久消費財に囲まれている世代であったことが図2からわかる。これは彼らの前の世代とは大きく異なる。前の世代では、こうした耐久消費財に囲まれるのが第一義の夢であり、その為に努力し働いた。

図2：耐久消費財の普及状況⁵



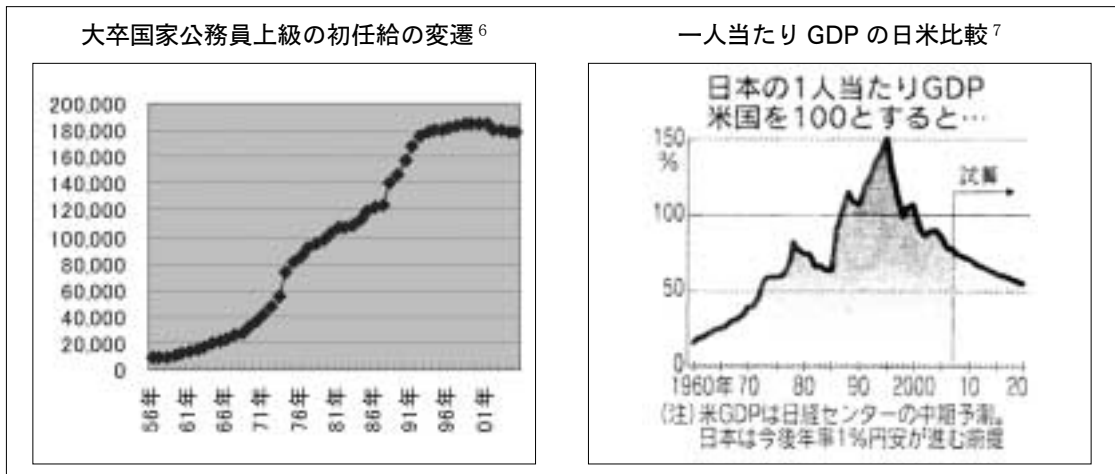
調査で会った中国移住した1970年代以降生まれの和僑たちは、「欲しいものがあまりない。それよりも仕事を乐しみたい。人生を乐しみたい。」という、高いキャリア意識が共通してみられた。

70年代以降は、家計所得が大きく急上昇しているのが、図3左からわかる。初任給は1966年には2万円だったが、1971年には倍の4万円。1976年には8万円と、5年ごとに倍々になっている。1986年に12万円だったが、1991年には18万円を超え、ここでも5年間で所得が1.5倍となっている。これは日本国内から見た数値であって、米ドル換算するともっと急速なものとなる。円ドルの為替推移は、1971年に360円であったが、1975年に300円、1985年のプラザ合意の頃は250円、1995年には100円を切るまでに円の価値は上がった。図3右は、この米ドル換

⁵ 表は、大野健一(2005) p.193より引用。大野は、2003年内閣府のデータを元に作成している。

算を加味したものとなっている。1971年のニクソンショック（円ドル変動性の開始）までは、一人当たり GDP は米国の半分以下であったが、1980年までには80%近くまで急上昇し、そして1989年頃に米国を抜いて、1995年頃には米国の一人当たり GDP の1.5倍の水準となっている様相が見られる。このように、世界が驚く消費購買力を持つ「一億総中流」の日本で誕生・成長したという経験を、彼らはそのライフヒストリーに持っている。

図3：日本人の所得状況に関するデータ



「明日は今日よりももっともっと豊かになる」、「Made in Japan は日本人の誇り」と思い、エコノミック・アニマルと揶揄されるほど勤勉に活動し国際ビジネスを展開していく日本人ビジネスマンを意識しながら、彼らは成長していく。

80年代後半には、日本企業がニューヨークの一等地の不動産を買占め、ハリウッドの映画会社を買収し、世界の人々を震撼させた。1979年に『ジャパン アズ ナンバーワン』（エズラ・F・ヴォーゲル）が出版され、世界中で高度経済成長する日本への関心が高まり、日本人も大きく自信を高めていった。子供であった彼らも、「勤勉で、ビジネス開発力も高く、豊かな日本人」であるイメージを持ち、「大人になったら国際的に活躍する抱負や自信」を、子供時代に育んでいった様相が彼らの語りから確認された。

彼らは、家族や友達と豊かな消費生活を楽しみ、Made in Japan 製の卓越した技術で生産された不良品のない商品やサービスに囲まれて成長していく。こうした「ホスピタリティ」が高く「不良品のない」商品やサービスに日常的に触れて育った彼らに根付く「日本の DNA⁸」が、後に中国で起業する際のコンピテンシーとして大きく機能していく。

6 表は、人事院統計局の情報を元に筆者作成。

7 表は、日本経済新聞（2008年1月1日）より引用。なお、2008年以降は日本経済研究センターの試算値。

8 NHK「追跡 AtoZ ユニクロは世界で勝てるのか」（2010年5月15日放映）で、柳井正会長は、日本人のきめ細やかな接客や欠品のない品揃え、きれいな棚陳列などの日本人が意識に持つホスピタリティを「日本の DNA」と呼んだ。

(4-1-2)「海外が身近な世代」の彼ら

彼らの世代は、海外が身近な世代である。旅行ムック本の『地球の歩き方』シリーズが創刊された1983年頃より、急激に海外旅行者が増えた。また円高による企業の海外進出により、海外赴任者を親類に持つものも増えて、海外が非常に身近になっていく。こうして彼らは、それ以前に生まれた世代よりも、幼少のときから海外が身近な存在として経験され、将来は世界へ飛び出して人生を楽しむ意識を育んでいく様相が確認された。

なお『地球の歩き方』シリーズは、1983年にアメリカ個人旅行編から始まり、ヨーロッパ編を経て、90年代にアジア各国の個人旅行編が多数発行された。こうした旅行ムック本やテレビの旅行番組の影響により、欧米に対する憧れの意識から、彼らは次第にアジアにも惹かれていく様相が確認された。

(4-1-3) ジェンダー差別のない就業社会、「Hanako族」は憧れの人生

日本の職場は男性社会であったが、1986年に男女雇用機会均等法が制定される。1981年には『とらば一ゆ』、1987年には『Hanako』、1989年には『ケイコとマナブ』が創刊され、バリバリ働き生活も楽しむキャリア・ウーマンのライフスタイル提案をする雑誌が次々と創刊される。本調査研究で出会った女性たちの語りから、こうした「Hanako族」的な生き方を求めたことが確認された⁹。

(4-1-4)「誕生・成長期」のまとめ

彼らは、日本の高度経済成長期である「誕生・成長期」に、Made in Japan が世界のトップブランドであり、勤勉に働くことで誰もがより豊かになれるというキャリア意識が育まれた。また、男女平等社会になり女性は特にビジネスで活躍できる時代となった。海外も身近な階層世代で、海外に関係する仕事に就きたいという意識も芽生えた。そして、不良品のない洗練された商品が提供される日本市場で生まれ育ち、日本式のホスピタリティの高いビジネス意識が形成されていったことが、インタビューから共通して確認された。

図1 (p.145) にこれらの鍵概念を整理し記述した。

(4-2)「就職・転職期」のキャリア概念と分析

(4-2-1) 突然のバブル崩壊、就職氷河期がやってきた

1970年代以降に生まれた彼らは、バブル経済崩壊後の1995年頃より就職時期を迎える。景気は急変し、1997年には山一証券や北海道拓殖銀行などの安定した大企業までが倒産し、日本企業はそれまでの事業多角化・拡大路線から180度転換した事業縮小路線に方針を変えていった。バブル経済時期は大量雇用され、さまざまな新規事業のチャンスにも巡り合えた新卒者の先輩たちとは正反対の「就職氷河期」に、彼らは就職期を迎える。

9 雑誌『Hanako』の読者像は、当時の首都圏の27歳女性。大学を出て、一流会社に勤めて3～5年以上、今すぐ会社を辞めても、海外で3カ月は暮らせる資金があり、キャリアと結婚だけではイヤ、というものであった。年2回は海外旅行へ行き、ブランド物も買うが、お得情報にも敏感で貯蓄もする。本調査で出会った女性たちも、海外旅行に慣れ親しみ、仕事も私生活も楽しむ志向を持つ人々であった。

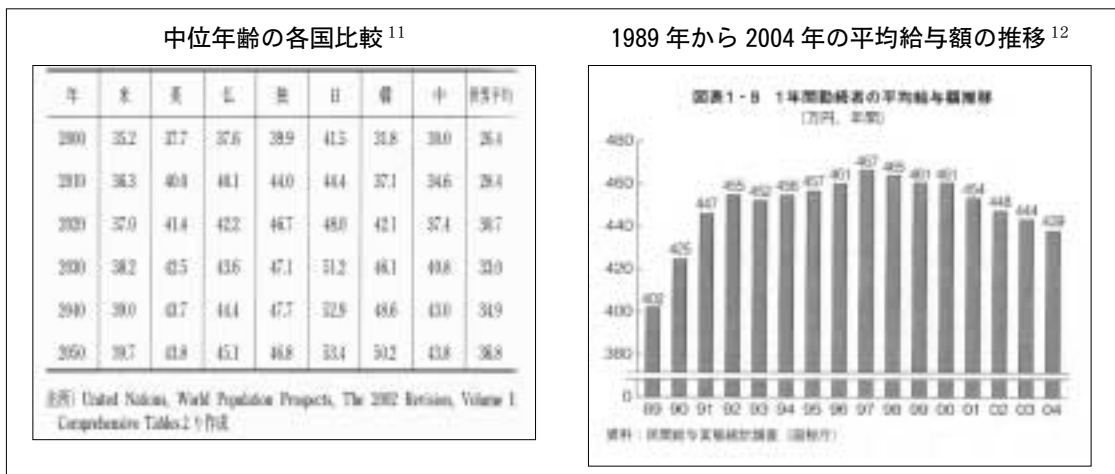
(4-3-3) 就職しても、キャリア志向が満たされない就業環境

本研究の調査対象者には、数年間で数度の転職をしたものが少なくない。まさに城繁幸(2006)が述べる「3年で30%が辞める」という現象である。

三神万里子(2003)は『パラサイト・ミドルの衝撃 サラリーマン45歳の憂鬱』の中で、若者がわずか2〜3年で辞めていく様相には理由があると述べている。三神(2003)は、40歳代・50歳代の中年層が自分のポジションを守り、若年就業者の雇用機会を減らしていると論じる。事業縮小路線の中で、上司としてのリスクを背負わないように、若い人に提案をしると言いながら、重箱の隅を突つつくようにねちねちと酷評をし、結局は提案を上申しない等の自己防衛行動に走る状況を三神(2003)は論じる¹⁰。こうした先輩たちに囲まれて、若者たちは働く喜びを見出せない。この背景にあるのが、中位年齢の高さにあるという(図4左参照)。バイタリティの欠けた就業環境の高齢化問題を論じる。

1997年までは右肩上がりだった給与も、反転して降下し始める。若者も中年世代も給与が下降傾向にある(図4右参照)。日本の給与は年功序列である。高齢化社会になっているのであれば、平均所得は上がっていくはずであるのに、急激に降下している。

図4：中位年齢／給与額の減少の傾向に関するデータ



(4-2-3) キャリア充実を求めて、転職を繰り返す若者

城繁幸(2006)は、『若者はなぜ3年で辞めるのか? 年功序列が奪う日本の未来』の中で次のように論じる。就職時の就職説明会では「我が社はバイタリティ溢れる若い力を本当に求めています。能力主義の会社です。」と煽るが、若者たちが夢を持って就職して見ると「能力主義と言いながら、何もさせてくれない会社」の状況にミスマッチがある。そして彼らは、キャリア充実ができる会社を求め転職に走る。また、企業は経営健全化の名の下に、固定経費である従業員

¹⁰ 三神万里子(2003) pp.8-137を参照。

¹¹ 表は、三神万里子(2003)、p.21より引用。

¹² 表は、大前研一(2006)、p.45より引用。

給与を減らそうと、「非正規社員」や「名ばかりの正社員」の若者をこき使う就業環境を醸成する。彼らは、そこから逃げ出して「自分らしさ」を取り戻す為、転職の意識を高めていく様子を分析している（pp.15-62）。

ダイヤモンド社（2007）では、転職をする若者にはロークラスとハイクラスがあるという。ハイクラスは、海外流出も可能で自己実現できるタイプであるという（pp.33-86）。

本研究の調査対象者の60名中にも、なかなか就職できない人気一流企業出身者や、その分野において世界トップクラスのエンジニアリング会社やITベンチャーの営業や貿易に従事したものが多数いた。彼らの中に、特に女性には、こうした一流企業に新卒時に就職し、1～2年で辞職。その後は派遣契約会社に登録し、大手企業を転々とする人が多数いた。当調査研究で出会った、派遣契約会社でのキャリア保有者の多くが、こうした著名企業の複数で就業経験を持っていた。

この転々と転職し、さまざまなキャリア経験を積んでいくことが、後に「日本式のビジネス」を起業する彼らの経営者コンピテンシーの幅を拡げていく。

（4-2-4）日本にいても先が見えている。

このようにして、やる気のあるキャリア志向の若者たちは、どこに転職しても「働き甲斐のある環境」が見つけれらず、終には「転職ならぬ転国」という選択肢を見つける。

こうしたサラリーマンだけでなく、自営の就業者の若者にも、「日本にいても先が見えている」とばかりに転国を決断する者もいる。

R：「大阪で板前をしていました。2003年頃から不景気で近隣の料理屋がバタバタと店じまいするようになり、もう板前を辞めて職変えをしようか考えていたときに、世話になっている人から、『上海で店舗物件を投資購入したので、こっちで店をやらないか』と、声をかけてもらいました。上海がどういうところか分からなかったけど、大阪にいても仕方がないから、やってみようと思って来ました。」

（Taka：30代男性）

本研究では、上記のような30代の調理師に2名会っている。また、日本で工場経営をしていたが、発注元からの低価格要求がどんどん厳しくなり、日本の工場を売り払って、中国人の従業員と上海郊外に工場を設立したという、50代の経営者にも2名会っている。

これらのケースは、日本が出口の見えない構造不況から脱する未来が見えない為に、不景気や取引先からの低価格要求に耐え切れずに、日本から飛び出す人たちと捉えられる。

なお、こういうネガティブな理由の他に、「ライバルの多い日本よりも、富裕層・新中間層が急激に増えていながら、ライバルがまだ少ない中国で、20代で起業し、カリスマになりたい」というファッションや広告デザイナーもいた。

ネガティブな理由にせよ、ポジティブな理由にせよ、キャリア意識として「日本にいても先が見えている。中国にいてみよう。」という概念が共通して発見された。この意識は、上述した

一般サラリーマン系の調査対象者（会社を辞めて語学留学で中国に越境する人たち）にも共通して見られた。

（4-2-5）「就職・転職期」のまとめ

日本の高度経済成長期を見てきた彼らが、いざ就職してキャリア人生を楽しもうとした 90 年代に、急激に成長してきたバブル経済が崩壊した。その結果、それまでのビジネス拡張から縮小路線に日本企業は方向転換していき、彼らは「就職氷河期世代」と呼ばれる階層世代となった。就職できても、若年就業者には将来の出世やキャリア志向が見出せない社会に日本は変わっていった。こうした中で、働き甲斐を求めて転職を繰り返す若者も増えた。そして一部の若者は「日本にいても先が見えている」とばかり、「転職ならぬ転国」をして中国への越境をしていった。彼らは、就業を通じて日本企業が求める業務レベルを習得もした。

図 1（p.145）にこれらの鍵概念を整理し記述した。

（4-3）「中国への移住・起業期」のキャリア概念と分析

（4-3-1）移住のプロセス

60 名の中国移住のプロセスは、4 つのルートに大別された。彼らの多くは大学を出て日本で 3－10 年働いている¹³。その後、およそ 30 歳までに次の 4 つの方法で中国に移住してる。

・調査対象者 60 名の移住プロセス（移住ルート）

1) 中国語学留学のケース	32 名
2) 香港で就職のケース	6 名
3) 日本からの短期派遣赴任終了後に離職し中国移住するケース	11 名
4) 職人で中国移住するケース	9 名

以下に、この 4 つのケースについて述べる。

<① 中国語学留学のケース>

中国語留学で中国入りした人々は、調査対象 60 名の過半数 32 名を占める。

面接調査を進めていくうちに、彼らが中国に語学留学をするのは「転職か、MBA か、中国留学か」という 3 つのキャリア上のプロセスの選択肢があって、その 3 つから選択をした結果、中国行きを選択しているのかという疑問が沸き上がり、そのことを質問した。彼らの語りには次のようなものがあった。

R 1：「そういう感じもあると思う。でも MBA って選択肢はないかな。いまさら学問しても意味を感じられない。」

¹³ 60 名中、日本で就業せずに直接中国の語学学校に入ったものが 5 名いた。しかし、この 5 名とも日本での就職活動をしたが、または考えたが結果的に日本で就職せずに中国に来た。これは、「就職をするプロセス」を省いて中国に渡ったと考えられる。なおこの 5 人のうち、2 人は一度日本に戻り就職した経験を持つ。残り 3 名は日本国内でのキャリアはないが、中国国内で日系企業に勤め、「日本式のビジネス」環境でキャリアを積んでいる。60 名中の残り 55 名は、日本で何年か就業した後で、中国に越境している。

R2:「いまさら、米国行って MBA とって意味があるんですか。MBA ホルダーになってもサブ・プライム危機後の金融業界に高給取りの転職を求めるのは無理でしょう。米国留学はお金かかるし、元が取れない。」

R3:「私はイギリスに OL 留学で語学留学したけど、それでイギリスで職が探せた訳でもないし、帰国しても英語ができるからといって日本でいい職場の就職が得られた訳でもない。」

R4:「中国に来て良かったと思う。中国語を身につけて、責任とやりがいのある仕事に就業できた。すごく活気ある社会だし可能性が広がる。」

(R1:Masako 30 代女、R2:Rikuo 20 代男、R3:Namiko 20 代女、R4:Akiji 30 代男)

彼らの語りから、「転職か、MBA か、中国語留学か」という、3つの選択肢の中から、日本国内の転職でもなく、欧米に留学するのでもなく、中国留学が彼らのキャリア形成で価値あるものとして選択されている様相が確認された。

文部科学省が留学生の統計を発表している。2000 年と 2006 年の報告書と見比べると、中国を目指す者は急増し、米国を目指す者は急減している。「大学間協定による留学者」だけでみると、2006 年に中国への留学生数が米国を抜いて首位となっている¹⁴。中国を目指すものが 19%で、米国を目指すものが 17%となった。2006 年とは、大規模な反日運動が中国で起こった翌年である。マスコミ各社の報道により日本国内に「中国は野蛮な人々が住む発展途上国」という嫌中意識が高まる世相の中で、国際意識の高い若者たちの中には「(米国に向かうのでなく)、これからは中国だ」という意識が形成されつつある傾向がうかがえる¹⁵。

<② 香港で就職のケース>

香港で就職口を求めて、中国ビジネスを起業したものは 60 名中 6 名いた¹⁶。

R1:「日本の職場がつまらなかったわけではない。むしろ楽しかった。英会話の力を会社が認めてくれて、海外ビジネスの仕事もさせてくれた。でももっと海外ビジネスがしたい。米国出張の際に、米国で就職する機会を探したが、日本の大学を出た者には労働ビザ取得の問題など、かなりハードルが高いことがわかった。その結果、オーストラリアか、シンガポール、香港かと考え直し、日本に近い親近感と、急成長する中国の玄関としての香港に就職口を求めた。」

(Michi:30 代男性)

他の 5 名の語りも同様のものであった。英語力を生かして、海外ビジネスがしたい。そうした

14 文部科学省の報告。1 位中国 2,565 人、2 位米国 2,298 人、3 位韓国 1,467 名、4 位英国 706 名。

15 2006 年の日本の対中貿易の割合は 20.3%で、対米貿易が 17.4%であり、この貿易差はさらに拡大と見られている。大学間協定による留学者の動向 19%vs17%と数値が近似したのは興味深い。

16 香港和僑会では香港在住の日本人 50 名以上と会った。ここでの 6 名は、1970 年以降生まれで中国本土に関わるビジネスをしている人数である。香港に閉じた活動の人々は 60 名から外した。

中で、急成長する中国の玄関としての香港に就職口を求めた。

彼らは香港に入って就業し、香港に軸足を置きながら、来料加工貿易やビジネス・エージェンツの起業をする。彼らから共通して「日本は狭い、伸び伸びとグローバルにビジネスを、キャリア充実を楽しみたい。」という意識が確認された。

＜③ 日本からの派遣赴任の終了後に辞職し中国移住するケース＞

3つ目の移住ケースは、日本での就業先から、中国ビジネスを立ち上げる等の派遣赴任命令を受けて中国入り、その後スピンアウトして起業したものである。60名中11名いた。

I：「どうして、会社を辞めたのですか」

R：「入社して仕事を覚えて、すぐに中国赴任させてもらえたんです。ところが帰って来といわれたので、やっぱり中国がいい、わたしは中国が好きだと思い、辞職して中国の現地採用の道を探しました。中国語はその会社に入る前に中国語留学していたのでできました。アパレルの仕事が好きで、急速にニューミドルも増えておしゃれになっていく中国で、アパレルの仕事を続けたいと思って、そうしました。」

（20代女性。帰国命令後に離職し、現地採用で中国事務所の所長職を得る）

彼女から、「キャリア充実を求めて、日本に帰国せずに中国に留まりたい」という動機が得られた。彼女は会社が嫌いであつたわけではない。ただ、日本ではなにか物足りない、中国でのビジネスの方が成長を見られて面白いと意識している。

彼女の言う成長の意味は二つある。中国市場が成長する面白さと、その中で自分が成長する面白さである。この二つの意味で、日本ではなにか物足りないと感じている。

中国ビジネスを立ち上げる為の派遣赴任命令を受けたもののの中に、日本の構造不況を感じさせるものがあつた。日本企業が「世界の市場」となる中国の大きな市場を求めて中国進出する。そうした中で、商品パッケージ・デザインや広告を手がける、東京の小さなデザイン会社に就業していた人に出会った。彼は経営状態が悪化していった会社で、手取り13万円で働いていたが、会社命令で中国語も出来ないのに、取引先対応の為に上海オフィスを立ち上げて対応することを命じられた。東京本社から13万円の給与が与えられ、上海ではとてもリッチな生活ができるようになったという。普通の中国人の月給は3万円程度、北京大や復旦大のエリート大学卒業生でも5万円程度である。13万円の月給は、エリート大出身者の3倍近くの生活ができる計算となる。

あるときに東京本社が不景気で倒産をした。その結果、彼は上海オフィスを継承した。中国では、「カワイイものやクールなもの」という記号的価値が付加された商品が求め始められた。デザイナーとしての存在を役立て、キャリア充実ができる環境を彼は中国で得た。日本に戻っても、市場が縮小した広告業界では仕事がないと語った。

＜④職人で中国移住するケース＞

上述した3つのケースは、会社勤めのサラリーマンだった人を対象にしたものである。次は、手に職を持つ職人・技術者のケースである。60名中9名であった。日本で修行してキャリアを積んだ職人で、建築デザイン、IT開発、調理師、華道師範、テレビ制作関係、ファッション・タレントの起業である。

本研究で会った、日本式フード・レストランのフランチャイズを提供している人は次のように言った。

R：「日本でそれなりにビジネスを成功させようとするれば、まず最初の店舗は東京の六本木・麻布あたりから始めたい。しかしそれには相当の金がかかって、スタートアップのビジネスを始めるものにはものすごく大きなジレンマとなる。だけど、中国では3千万円もあれば、店舗を10店舗持つ計画も可能だ。」

(Hitoshi：30代男性)

日本であれば、都内の場末で小さなラーメン店を出すにも1千万円では足りない。3千万円あったとしても、1店舗を出すのがせいぜいで、複数店舗を最初から出す計画を持つ人は少ないだろう。それが中国では、複数店舗展開のスタートアッププランが立てられるという。市場が成熟した日本ではなかなか描けない、野望あるキャリアの充実プランが、中国では描ける可能性がある。

(4-3-2) 中国入国後の生活、創業資金の形成

東京で13万円の月給で生活するのは厳しいが、中国ではリッチに生活できると上述した。エリート大学卒業者の初任給は5万円程度であり、その3倍近くの生活ができると上述した。彼らの語りと筆者自身の留学生活から、生活費がどのようなものかを観察した。

中国語留学で入国した者は留学生寮で生活を始める。彼らは中国人の学友と同様の生活レベルで暮らしていくことに慣れていく。食費や友人との交際費、書籍代などを含めて凡そ700円から1000円くらいで中国人学生は生活していて、日本人の留学生も1000円（約13,000円）くらいでの生活に馴染んでくる。住居の方は、上海の復旦大学の近くの不動産屋、ならびに上海の人民広場駅から4駅くらい離れた近辺で、40平米で2千元ほどの物件が多数見つかった。2人でシェアルームすれば、住居費は1千元となる。彼らの生活費1千元と住居費1千元を足して、月に2回程度ぜいたくな支出を500円ををするとしても、合計で2500円となる。日本人向けの求人情報誌をみると、中国語ができる日本人の初任給は1万元くらいから始まる。この1万元から2500円を引いた7500円近くの金額は貯蓄される。中国元と日本円の為替比率は13-15円くらいであり、10万円近くが貯金される計算になる。

1万元の月給を、単純に為替換算すると13万円程度であり、日本では暮らすのは厳しいが、中国ではエリート大学卒業者の2倍以上の給与であり、生活レベルを中国流にすれば、月に10万円近くが貯金できる。日本にいる20歳代で毎月10万円を貯金できる人は少ないであろう。彼らは中国で、相当な可処分所得を得られる就業にありついたことになる。

消費と貯金額は人それぞれであるが、彼らが就業し始めて1年半もすると、日本から持ってきて

た金額と併せて 150 万円～200 万円くらいになる。日本では 200 万円では起業できないが、中国では 50 万円でもいろいろなことができる創業資金となる。

なお、調査者の創業資金は 50 万円から 150 万円が多く、1 千万円を超えた創業資金は 1 人だけであった。ほとんどの人が持っている貯金の範囲で起業している。失敗しても、またお金を貯めればいい。何度もチャレンジできるのが中国だという。

(4-3-3) 語学学校卒業後、「いきなり管理職」という図式

日本を飛び出し、中国の語学学校に留学して中国移住する人の最初のチャンスは、いきなり管理職に就けるということである。日本では 20 代で管理職に就けるチャンスは少ないが、中国進出する日系企業では、中国人従業員を指導・管理する管理職が欠乏している。

日本本社から、中国ビジネス立ち上げで中国に送り込まれてくる駐在管理者は、中国語ができない人が多い。大学卒業後にひとつの会社にしか勤めたことのない 40 代が多く、異文化コミュニケーション力も高くない管理職は、中国人従業員との間で摩擦を起こすことが多々あるといくつかの研究が論じている¹⁷。

図 5：「いきなり中間管理職」の図式



日本の就業経験で「日本のビジネス流儀」を知っていて、中国語も喋れる彼らは、語学学校卒業後に「いきなり管理職」として採用され、中国人従業員を指導・管理する（図 5 参照）。彼らは 1 年間の語学留学生活で、中国人や中国文化に馴染んでいる。彼らは社長代理の中間管理職として、会社組織を仕切るようになる。

17 中国進出する日系企業の管理者の問題について、石田英夫（1999）、市村真一（1998）、白木光秀（2005）、園田茂人（2001）、吉原英樹（1996）が論じている。

日本本社の人事部が、適切な中国ビジネス人材の選択基準を持たず、中国語も話せない 40 歳代を赴任させて、中国人従業員から反感を買ったり、文化摩擦やコミュニケーション・ギャップから、時には労働争議を起こすこともあると述べている。

(4-3-4) ジェンダー差別のない中国の就業環境

酒井千絵（2006）は、香港に就職を求める OL を研究し、彼女ら OL がジェンダー差別のないキャリアを得ていることを論じているが、本研究で会った女性すべてから、「日本にはジェンダー差別があるが、中国ではジェンダー差別はない。」という語りが得られた¹⁸。

(4-3-5) 「ここでも安く利用される社員なのか」

こうして、現在の日本では得られない、キャリア充実が満たされる就業環境を得るが、小林美希（2008）が論じるように、「ここでも安く利用される社員なのか」という状況が発生する。ある女性は営業職として雇われたが、中国語ができない新しい社長の代りに、50 人の中国人従業員への指示管理をする仕事を請負う羽目になった。営業事務の仕事は深夜残業に回しながら営業業績も伸ばした。会社の業績に応じて給料増額を検討して欲しいと伝えたところ、「お前は現地採用社員だ。正社員とは違う。嫌なら辞めろ。」と怒鳴られたという。この駐在員の住居費は 2 万円で、彼女の給料の倍以上の豪勢な住居である。彼女は離職し、香港華人系の会社に転職した。ここでは業績給も出るし残業代もつく。社長は友人として大切に扱ってくれるという。

別の日系企業に勤めていた女性は、「他にも従業員がいるのに、頼みやすいせいか私にばかり頼むんです。疲れてしまい、中国人従業員と一緒に独立しようという誘いに乗って、起業することになりました」と語った。

(4-3-6) 「中国で起業を決意」

上述してきたように、日本を飛び出し、中国に語学留学で移住した人は、現地採用で「いきなり管理職」というやりがいのあるキャリアを得る。しかし、小林美希（2008）が論じるように、駐在員と現地採用者の差別・格差を感じるトラブルなどが発生し、退職を考え出す。そして一部の人は中国で転職を繰り返し、最終的に高い自己実現として起業する¹⁹。

(4-3-7) 「中国への移住・起業期」のまとめ

中国に越境した彼らは、中国語ができ日本での就業経験もある者は、20 歳代の若さで「いきなり管理職」として日系企業の現地採用で雇用されキャリア充実のチャンスを得る。また、中国の消費者は質の高い洗練された商品やサービスをどんどんと求めるようになっており、日本で生まれ育った彼らは、「日本にあって、中国にないビジネス商材」などを見つけ起業するチャンスを得る。中国では日本社会のようなジェンダー差別もなく、キャリア志向の女性には働きやすい。

18 表 1（p.144）を見ると、女性たちの日本での経歴は一流企業などに勤めるキャリア・ウーマンが多いことがわかる。ある女性が「お前が男だったらいいのにな」と職場で言われ、どんなに頑張っても管理職にはなれず、頼りない男たちが出世してその下で働き続ける将来が見えて退職を決意したと述べていた。他の女性たちも同様のジェンダー差別を日本で経験したが、中国では男女関係なく、仕事ができる人間が認められる社会だと語ってくれた。

19 P.142 に小林美希（2008）の調査結果を記述した。表 1（p.144）には 60 名のライフヒストリーをまとめたが、うち 20 名は「起業を考えるが、まだ企業をしていない」人々を入れてある。こうした人々は、中国人従業員を管理・育成し、営業開拓などの経営そのものもこなす経営幹部的な仕事をする人々であるが、給与は現地採用の待遇である。日本からの短期派遣駐在員が家賃 20 万円以上のマンションに住むのに、彼らの給料は 13 万円程度という状態である人もいる。彼らおよび中国人従業員に差別的な態度を取り、職場を混乱させる駐在員に嫌気して起業したと語った経営者が何人もいた。

しかし、現地採用で働くものの中には、日本から来る中国語も出来ない社員に給与格差などの差別的待遇を受ける。こうした環境も作用し、高い自己実現として、一部のものは起業する。この時期に、彼らは中国人従業員や顧客との関係を築きながら、生活費の安い中国で起業に必要な資金も貯まっていく。

図1 (p.145) にこれらの鍵概念を整理し記述した。

(4-4) 彼らはどのような起業をするのか

(4-4-1) 「3つの起業パターン」

彼らの起業は、製造請負い、貿易、飲食・サービス、コンサルタント、ITなどさまざまであるが、彼らの起業の経緯・動機に関する語りから、3つのパターンに類型化された。

1つ目の起業パターンは「経験・業縁を元にビジネス起業」である。これは日本企業等で得た業務ノウハウを元に起業するパターンである。多数の転職をしているものは業務ノウハウと起業アイデアがより多くなる。そして、過去の業縁（上司や取引先）から「中国にいるなら、貿易の仕事を請け負って欲しい」などの誘いがあり、BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）やビジネス・コンサルティングなどの起業を始めるものである。

2つ目は、「日本にあって、中国になかったビジネスの起業」である。驚くべきことであるが、過去に業務経験のない業務で起業するものである。食品やファッションの製造・卸・販売、新中間層向けの日本式レストランなどがあった。彼らはホスピタリティの高く不良品のない日本で生まれ育った。中国に行くと「日本にあって、中国にない（洗練された日本式の）ビジネス」のアイデアが生まれるのである。日本に戻り半年間等の修行をして中国に戻り、わずか1年の間に2号店、3号店と出すものもある。

3つ目は、「中国で、カリスマ美容師やシェフ、デザイン会社の起業」である。このパターンは、日本で職業学校を出て日本で修行を積み、日本で独立せずに中国に来るものである。ファッションやデザインの職人が多く、当初は中国在住の日本人向けにサービスするが、やがて中国人顧客にも広がっていく。日本ではライバルも多いが、中国では市場が広がっているのにライバルは少ない。日本や米国で修行した若い職人を集めて大規模に事業を行うものもある。

どの類型においても、彼らは勤勉、不良品を出さない、顧客第一志向（ホスピタリティ）を念頭にした、中国人や欧米企業とは異なる「日本式のビジネス」を提供し、中国社会に根付いていく様相が発見された。

なお、彼らの顧客は、当初は日本人・日系企業向けの提供から始まるが、次第に洗練されたものを求める中国人の新中間層や外国人ビジネスマンも、彼らの得意先となっていく。

料理学校を卒業し20歳で中国に渡り、中国茶芸師となって中国人従業員を10人雇用する起業家の二番目の顧客は、世界中の華人・華僑に中国茶を降ろすアラブの商人だという。中国を軸に世界を股にかけてのビジネスを志す起業家が彼の他にも確認された。

5. 結語

本調査研究では、なぜ彼らが日本を飛び出し中国に越境するのか、そして異国の中国で起業するに至るのかを探究した。

彼らのキャリア意識を、「誕生・成長期」、「就職・転職期」、「中国への移住・起業期」という時間軸から分析をすると、彼らは働き甲斐を求めるが働き甲斐が見出せない日本の就業環境に嫌気が差し、また社会全体が下流化していく日本に先が見えていないと感じ、プッシュアウトしていく人々であったと説明できる。また、豊かな日本で生まれ育った彼らは、急速に豊かになる中国社会で、日本式の洗練されたホスピタリティの高いビジネス・チャンスと出会い起業し、中国市場にプルされていったと説明できる。

米国などの富裕国社会では、貧困国社会から移住してきた移住者が、母国文化を富裕国社会に根付かせていく様相が観察できるが、本調査の対象者は富裕国日本で生まれ育った彼らが、急速に発展する中国社会に母国文化を根付かせていく可能性が考察される。

彼らが、先行研究が焦点を当てた中国進出した日系企業の短期派遣駐在の管理者とは、異なるタイプの移住者であることも考察される。これらの管理者は、水上（1996）が示した「非自発性移住者」であり、中国文化や中国語を学び取ろうとしない人々も多いであろう。いっぽう自らの意思で中国に越境していった彼らは「自発性移住者」である。両社の関係と違いは、図5（p.155）の「いきなり中間管理職」の図式から説明できる。会社命令で短期派遣駐在を命じられた管理者は、中国語ができ日本式の仕事のマネジメントを体得している彼らを、中間管理職として雇用している。酒井（2006）は、香港に就職した日本人が、香港人の従業員や顧客と日本人の間に立って「境界上に生きる」ことを自覚しながら、多文化的な交渉能力を磨きコンピテンシー（強み）としていったことを論じたが、本研究の調査対象者の彼らにも同様の説明が成り立つ。

東アジア共同体が論じられるが、本調査研究は、国家という枠組みを超え日本式のビジネス活動をするトランスナショナル・アントレプレナーの研究を通じ、文化と経済面で国境がトランスナショナル化していく一面が観察された。限られた調査対象者を基にした調査研究であったが、今まで光の当たってこなかった、中国に移住する現代日本人の研究として、他の移民研究、現代中国や現代日本の社会学研究、東アジア共同体研究などさまざまな研究分野に、役立つあらたな知見を提供するものになったと考えられる。

参考文献リスト

- 石田英夫、1999、『国際経営とホワイトカラー』、中央経済社
市村真一編著、1998、『中国からみた日本的経営』、東洋経済新報社、
大野健一、2005、『途上国ニッポンの歩み』、有斐閣
大前研一、2006、『ロウアー・ミドルの衝撃』、講談社
木下康仁、2003、『M-GTA グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』、弘文堂
玄田有史、2001、『仕事のなかの曖昧な不安 揺れる若年の現在』中央公論新社
コーエン・ロビン、2001、『グローバル・ディアスポラ』、明石書店
小林美希、2008、『ルポ “正社員”の若者たち 就職氷河期世代を追う』、岩波書店
酒井千絵、2006、「香港・中国在住日本人の国境を越える戦略」をめぐり語りから」、Asia Culture Forum 2006。
http://www.cct.go.kr/data/acf2006/aycc/aycc_1502_Chie%20Sakai.pdf
城繁幸、2006、『若者はなぜ3年で辞めるのか？ 年功序列が奪う日本の未来』、光文社

白木三秀、2005、『チャイナ・シフトの人的資源管理』、白桃書房
 須藤みか、2007、『上海ジャパニーズ：日本を飛び出した和僑 24 人』、講談社
 園田茂人、2001、『日本企業アジアへ 国際社会学の冒険』、有斐閣
 ダイヤモンド社・編、2007、『だから若手が辞めていく』、ダイヤモンド社
 樽本秀樹、2009、『よくわかる国際社会学』、ミネルヴァ書房
 ベック・ウイリヒ、1998『危険社会 新しい近代への道』東廉・伊藤美登里訳、法政大学出版局
 堀内弘司、2010、『キャリア充実を求め、中国に越境する日本人アントレプレナーの民族誌的研究』、早稲田大学アジア太平洋研究科修士論文。

<http://www.waseda.jp/sem-amako01/zemi/hakushi.html>

三浦展、2005、『下流社会 あらたな階層集団の出現』、光文社
 三神万里子、2005、『パラサイト・ミドルの衝撃 サラリーマン 45 歳の憂鬱』、NTT 出版
 水上徹男、1996、『異文化社会適応の理論 グローバル・マイグレーション時代に向けて』、ハーベスト社
 森永卓郎、2003、『年収 300 万円時代を生き抜く経済学』、光文社
 山田昌弘、2004、『希望格差社会 「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』、筑摩書房
 吉原秀樹、1996、『未熟な国際経営』、白桃書房
 渡辺賢一、2007、『和僑：15 人の成功者が語る実践アジア起業術』、アспект社
 萬里紅、2005、『新しい世界であなたの道を開こう！ 中国に留学して夢をかなえる』、中経出版

<英語文献>

Aldrich, Howard & Waldinger, Roger. 1990. "Ethnicity and Entrepreneurship", *Annual Review of Sociology*, Vol.16 (1990). Annual Reviews, pp.111-135
 Farrer, Gracia. 2007. "Producing Global Economies from Below: Chinese Immigrant Transnational Entrepreneurship in Japan". *Deciphering the Global: Its Scales, Spaces and Subjects*. New York: Routledge, pp.179-199
 Jo, Moon. 1999. "Motives for Immigration". *Korean Immigrants and The Challenge of Adjustment*, London: Greenwood Press, pp.21-46

(受理日 5 月 11 日)
 (掲載許可日 7 月 24 日)